



Función Pública

Concepto 124941 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000124941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000124941

Fecha: 05/09/2014 06:27:32 p.m.

Bogotá D.C.

REF. VARIOS. ¿Diferencia del Comité de Convivencia laboral y la Comisión de Personal? ¿Puede intervenir un miembro de la Comisión de Personal frente a medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral del Comité de Convivencia laboral? RAD. 2014900011047-2 de fecha 23/07/2014

En atención a los interrogantes señalados en la consulta de la referencia me permito indicar lo siguiente:

1. Respecto su primer interrogante, con relación a determinar la diferencia entre el Comité de Convivencia laboral y Acoso laboral y la Comisión de Personal, tenemos:

La Ley 1010 de 2006, “*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*”, señala:

“ARTÍCULO 1°. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”. (Subrayado nuestro)

La Resolución 652 de 2012, “*Por el cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia en el Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*”, señala:

ARTÍCULO 6°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes

funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada". (Subrayado nuestro)

Por lo anterior, y como su norma lo indica el Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo dentro de una relación laboral privada o pública. Dicho comité deberá establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

De otro lado La Comisión de Personal se encuentra reglamentada en la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", como un organismo de carácter bipartito, y se constituye como un escenario para el ejercicio del derecho que tienen todos los empleados de la entidad a participar en las decisiones que los afectan.

Dentro de las principales temáticas que se pueden abordar por parte de la Comisión de Personal, se pueden enumerar, entre otras, las siguientes:

Vigilar para que se cumplan los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNS respecto de los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño y solicitar a esta entidad la exclusión de la lista de elegibles de las personas que no cumplen los requisitos de la convocatoria.

Resolver las reclamaciones que se presenten en los procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo.

Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que consideran que han sido vulnerados sus derechos o por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;

Vigilar del orden de provisión de los empleos conforme a las normas legales

Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;

Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos;

Proponer la formulación de programas de medición del clima organizacional

De conformidad con lo anterior, a la Comisión de Personal le corresponde conocer y resolver sobre las reclamaciones que formulen los empleados de carrera en relación con los procedimientos adelantados para la provisión de empleos, debiendo conocer en primera instancia sobre temas relacionados con la vulneración de derechos de carrera o por los efectos que se producen por la incorporación a la planta de personas que desmejoran sus condiciones laborales.

2. Respecto al segundo y tercer interrogante, con relación a la intervención de un miembro del Comité de la Comisión de Personal frente a medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 1356 de 2012, “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución del Ministerio de Trabajo No. 652 de 2012”, señala:

“ARTÍCULO 1°. Modifíquese el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3°. CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

La Resolución del Ministerio de Trabajo No. 002646 de 2008, “*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*”, señala:

“**ARTÍCULO 14. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.**

Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

(...)

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

(...)”

Por lo anteriormente expuesto y de conformidad con las normas citadas, la administración al conformar el Comité de Convivencia Laboral, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, que podrán establecer el procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Ahora bien, la norma no señala la posibilidad de intervención de empleados distintos a los que conforman el Comité de Convivencia Laboral, toda vez que el trámite debe ser efectuado únicamente por los integrantes del comité y las partes involucradas, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad; lo anterior, de conformidad con lo señalado en las funciones comité de convivencia laboral del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012.

Es de aclarar, que el Comité de Convivencia Laboral efectúa procedimientos correctivos y preventivos de acoso laboral, y la comisión de personal participa, resuelve y vigila, respecto de asuntos propios de la carrera administrativa en temas de su competencia.

El presente concepto se emite de conformidad con los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Director Jurídico (E)

Víctor Edwart Cubillos V - JFC / GCJ - 601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:22:15